

**MANAJEMEN STRATEGI PONDOK PESANTREN NURUSSALAM
GUNTER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA GUNUNG TERANG
KECAMATAN KALIANDA**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan
Komunikasi

Oleh :

Muhammad Agung Alfarizi

NPM. 1741030165

Jurusan : Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2021 M/ 1442 H**

**MANAJEMEN STRATEGI PONDOK PESANTREN NURUSSALAM
GUNTER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA DI DESA GUNUNG TERANG
KECAMATAN KALIANDA**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu
Dakwah dan Komunikasi**

Oleh :

Muhammad Agung Alfarizi

NPM. 1741030165

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Tontowi Jauhari, MM

Pembimbing II : Rouf Tamim, M.Pd

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2021 M/ 1442 H**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang kecamatan Kalianda. Penelitian ini merupakan penelitian tentang manajemen strategi dengan menggunakan pendekatan studi kasus, dalam hal ini dengan mengamati manajemen strategi yang diterapkan pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya santri-santrinya.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari responden mengenai manajemen strategi yang diterapkan pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri-santrinya, sedangkan data sekunder berupa teori-teori tentang manajemen strategi, kualitas sumber daya manusia, serta data penunjang lainnya diperoleh langsung dari kepustakaan, jurnal dan dokumentasi pondok pesantren. semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk melihat serta mempelajari manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri-santrinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pondok pesantren Nurussalam Gunter menerapkan tiga strategi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya santrinya, yaitu dengan cara kaderisasi, penugasan dalam kegiatan, dan teladan. Kaderisasi dilakukan dengan cara memilih santri yang berprestasi kemudian diberikan kesempatan untuk meneruskan studi ke tempat yang lebih layak, dalam hal ini adalah pondok pesantren Darussalam Gontor, setelah santri tersebut lulus, maka akan kembali ke pondok pesantren Nurussalam Gunter dan mengabdikan dirinya disana. Penugasan dalam kegiatan dilakukan dengan cara memberikan tanggung jawab penuh kepada santri dalam kegiatan-kegiatan yang ada di pondok pesantren Nurussalam Gunter, sedangkan Kiai dan *Asatidz* akan menjadi pendamping dalam kegiatan tersebut. Teladan dilakukan dengan cara memberikan contoh-contoh yang baik kepada santri-santrinya, teladan

yang dilakukan pondok pesantren Nurussalam Gunter adalah keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, dan *ukhuwwah islamiyyah*.

Kata Kunci: Manajemen strategi, Sumber daya manusia, Nurussalam Gunter

ABSTRACT

This study aims to study the strategic management of the Nurussalam Gunter Islamic boarding school in improving the quality of human resources in Gunung Terang village, Kalianda. This research is a research on strategic management using a case study approach, in this case by observing the strategic management applied by the Nurussalam Gunter Islamic boarding school in an effort to improve the quality of its students' resources.

The data in this study were obtained by using data collection techniques with interviews, observations, and documentation. Primary data were obtained directly from respondents regarding strategic management applied by the Nurussalam Gunter Islamic Boarding School in improving the quality of its students' resources, while secondary data in the form of theories on strategic management, human resource quality, and other supporting data were obtained directly from the literature, journals and boarding school documentation. All of these data are materials to see and study the strategic management of the Nurussalam Gunter Islamic boarding school in improving the quality of the resources of its students.

The results showed that the Nurussalam Gunter Islamic Boarding School implemented three strategies in an effort to improve the quality of its santri resources, namely by cadreization, assignment in activities, and example. Cadreization is done by selecting students who excel and then being given the opportunity to continue their studies to a more appropriate place, in this case the Darussalam Gontor Islamic boarding school, after the students graduate, they will return to the Nurussalam Gunter Islamic boarding school and devote themselves there. Assignment in activities is carried out by giving full responsibility to students in activities at the Nurussalam Gunter Islamic boarding school, while Kiai and Asatidz will be companions in these activities. The example is done by giving good examples to the students, the example set by the Nurussalam Gunter Islamic boarding school is sincerity, simplicity, independence, and ukhuwwah Islamiyyah.

Keywords: *Strategic Management, Human Resources, Nurussalam
Gunter*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Agung Alfarizi
NPM : 1741030165
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Manajemen Strategi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda”** adalah benar - benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 9 September 2021

Penulis



MUHAMMAD AGUNG ALFARIZI

1741030165



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Lektol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

HALAMAN PERSETUJUAN

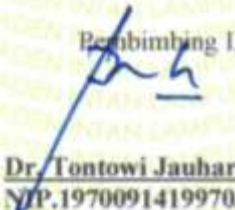
Judul Skripsi : **MANAJEMEN STRATEGI PONDOK
PESANTREN NURUSSALAM GUNTER
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA
GUNUNG TERANG KECAMATAN
KALIANDA.**

Nama : Muhammad Agung Alfarizi
NPM : 1741030165
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden
Intan Lampung


Pembimbing I,


Dr. Tontowi Jauhari, S.Ag., M.M
NIP.197009141997031002

Pembimbing II,


Rouf Tamim, M.Pd.I

**Ketua Jurusan,
Manajemen Dakwah**


Dr. Hi. Suslina Sanjaya, M.Ag.
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Lektol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Manajemen Strategi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda” disusun oleh, **Muhammad Agung Alfariqi**, NPM : 1741030165, Program Studi : **Manajemen Dakwah**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung Pada Hari/Tanggal : Jum’at/10 September 2021.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Sekretaris : M. Husaini, MT (.....)


Penguji I : Mulyadi, M.Sos.I (.....)

Penguji II : Dr. Tontowi Jauhari, MM (.....)

Penguji Pendamping : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi




Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si.
NIP. 191604091990031002

MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ
وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik”. (QS Ali-Imran :

110)

PERSEMBAHAN

Skripsi sederhana ini saya persembahkan sebagai tanda cinta, sayang, dan hormat yang tak terhingga kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Muhammad Zainuri dan Ibunda tercinta Rohana yang senantiasa mendo'akan dengan ikhlas, menasehati dan membimbingku dengan penuh kasih sayang, serta memberikan dukungan baik secara moral maupun materil. Terima kasih atas segala curahan kasih sayang yang tak terhingga sampai menuntunku pada tahap sejauh ini.
2. Serta keluarga besarku kakakku tercinta Nugraha Andri Afriza dan Indra Kurnia Avib, dan adikku tersayang Najah Nur Alifah, terima kasih atas dukungan, semangatnya serta doa yang selalu menyertaiku.
3. Dan tak lupa juga untuk sahabat-sahabatku Arif Rizal Irwan, Fuad Mubarak, Danuwar Rizky Chandra, Ridya Musthafa Kamal, Intan Lara Dewi, yang selama ini menemaniku dan selalu meberikanku semangat.
4. Teman-teman Manajemen Dakwah kelas D 2017 yang selalu menemani disetiap menuntut ilmu dan berjuang bersama dalam menyelesaikan skripsi.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Muhammad Agung Alfarizi, dilahirkan di Merak Belantung pada tanggal 12 Juli 1998, anak ketiga dari pasangan bapak Muhammad Zainuri dan ibu Rohana. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Merak Belantung selesai tahun 2010, kemudian melanjutkan studi ke Pondok Modern Darussalam Gontor selesai tahun 2016, mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2017/2018.

Selama menjadi mahasiswa, aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Bandar lampung, 9 September 2021

Yang Membuat

Muhammad Agung Alfarizi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul **“Manajemen Strategi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda”** ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Sosial. Skripsi ini banyak mendapat bantuan semua pihak dalam proses penyelesaiannya, tidak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya, dalam kesempatan inilah penulis menyampaikan rasa hormat yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H.Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag. M.Ag selaku ketua Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Tontowi Jauhari, MM selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis dan memberikan saran serta motivasinya dalam proses pengerjaan skripsi ini.

5. Bapak Rouf Tamim, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah membimbing saya dan memotivasi saya dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan atau lebih tepatnya jauh dari kata sempurna karena keterbatasan, kurang pengetahuan, dan waktu yang dimiliki, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi literasi ilmu pengetahuan dan semua pihak yang telah membantu dan memotivasi, dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini. Saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Bandar Lampung, 9 September 2021
Penulis,

Muhammad Agung Alfarizi
NPM. 1741030165

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERSETUJUAN	vii
SURAT PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
H. Metode Penelitian.....	9
I. Sistematika Pembahasan	14

BAB II MANAJEMEN STRATEGI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Strategi.....	16
1. Pengertian	16
2. Urgensi Manajemen Strategi.....	18
3. Tahapan Manajemen Strategi.....	20
a. Formulasi Strategi	20
b. Implementasi Strategi	21
c. Evaluasi Strategi.....	23

B. Sumber Daya Manusia	26
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	30
a. Tujuan Organisasional	30
b. Tujuan Fungsional	30
c. Tujuan Sosial	30
d. Tujuan Personal	31
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	31
a. Perencanaan	31
b. Pengorganisasian	32
c. Pengarahan	32
d. Pengendalian	32
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	33
a. Akidah	33
b. Akhlak	34
c. Ibadah	34

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUSSALAM GUNTER

A. Profil Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	36
1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	36
2. Letak Geografis Pondok Pesantren Nurussalam Gunter .	36
3. Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	37
4. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	38
5. Data Umum Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	39
6. Program Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	44
B. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	46
1. Formulasi Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	46
2. Implementasi Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	51

3. Evaluasi Strategi Peningkatan Kuaalitas Sumber Daya Manusia	53
4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia	54

BAB IV STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN NURUSSALAM GUNTER

A. Manajemen Strategi di Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.	57
B. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (santri) di Pondok Pesantren Nurussalam Gunter	72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Rekomendasi	84

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I : Struktur Organisasi Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.....	38
Tabel II : Data Guru dan Karyawan Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.....	39
Tabel III : Data Santri Periode 2020-2021	40
Tabel IV : Bangunan dan Fasilitas Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.....	41
Tabel V : Nama-nama Kader Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran I : Dokumentasi Penelitian di pondok pesantren Nurussalam Gunter.
2. Lampiran II : Surat Keputusan Judul Skripsi Periode November.
3. Lampiran III : Surat Izin Penelitian dari PTSP.
4. Lampiran IV : Surat Telah Melakukan Penelitian dari Pondok Pesantren Nurussalam Gunter.
5. Lampiran V : Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna menanggulangi kekeliruan dan ambivalen dalam menerjemahkan arti yang terkandung dalam judul karya ilmiah ini, baik kiranya penulis mengawali karya ilmiah ini dengan sebuah penjelasan terkait arti serta makna yang terdapat dalam karya ilmiah ini. Judul dari karya ilmiah ini adalah **“MANAJEMEN STRATEGI PONDOK PESANTREN NURUSSALAM GUNTER DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA GUNUNG TERANG KECAMATAN KALIANDA”**.

Strategic Management, atau secara Bahasa Indonesia biasa disebut dengan Manajemen Strategik dapat didefinisikan sebagai sebuah seni dan sains dalam memformulasi (perencanaan) mengimplementasi (penerapan), serta mengevaluasi suatu keputusan lintas fungsional yang memungkinkan untuk membuat suatu organisasi memperoleh apa yang menjadi tujuannya.¹

Hampir sama dengan pendapat David Forest diatas, Agustinus S Wahyudi mengatakan bahwa manajemen strategik adalah suatu seni dan ilmu dari perbuatan, penerapan dan evaluasi berbagai macam keputusan strategik antara fungsi dan kegunaan yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai apa yang di tujuinya pada masa datang.² Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen strategik juga dapat diartikan sebagai serangkaian keputusan yang disertai

¹ Fred R.David, Forest R.David, *Manajemen Strategik*, (Jakarta : Salemba Empat, 2016), h.3

² Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berfikir Strategik*, (Jakarta : Binarupa Aksara, 1996), h.16

tindakan manajerial yang berdampak dan memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan dalam jangka waktu panjang.³

Sebagaimana yang telah diungkapkan dalam definisi diatas, manajemen strategi berfokus pada rancangan/perencanaan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi (*evaluating*) untuk memperoleh kesuksesan dari tujuan suatu organisasi.

Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berfokus pada pengajaran ilmu dan amalan dari agama Islam. Hal berupa pendidikan dan pengajaran tersebut umumnya dilakukan oleh pesantren dengan cara non klasikal. Cara tersebut berupa pengajaran dan pentransferan ilmu agama oleh kiai kepada santrinya berdasarkan kitab-kitab yang telah ditulis atau yang telah dipelajarinya terlebih dahulu. Kitab-kitab tersebut umumnya berbahasa arab tanpa harakat (arab gundul) yang berasal dari karya ulama-ulama Islam pada abad pertengahan lampau.⁴

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pribadi yang bekerja untuk menggerakkan sebuah organisasi, baik di dalam sebuah institusi maupun di dalam sebuah perusahaan. Pribadi ini pun berfungsi sebagai sebuah aset yang harus dijaga, dikembangkan dan dilatih secara intens dari segala aspek, baik secara intuisi maupun kemampuan individual dan kelompok. Membahas sumber daya manusia, dapat diartikan sebagai sebuah pembahasan tentang manusia meliputi segala potensi serta kemampuannya. Potensi pada diri manusia sangat erat kaitannya dengan dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah institusi, perusahaan, maupun organisasi yang berfungsi sebagai penggerak, pemikir, perencana, untuk mencapai tujuan dari

³ J. David Hungler, Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, ter. Julianto Agung, (Yogyakarta : ANDI, 2003), h.4

⁴ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta : Raja Grafindo Persana), h.24

lembaga yang mempekerjakannya itu sendiri.⁵ Pada penelitian ini, penulis hanya terfokus pada satu aspek saja, yaitu kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia adalah suatu nilai dari perilaku manusia kepada manusia lainnya dalam mempertanggungjawabkan segala hal yang telah dilakukannya, baik dalam sisi kehidupan pribadi maupun sisi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.⁶ Kualitas sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sumber daya yang memenuhi kriteria dalam segi kualitas. Kualitas yang dimaksud adalah kualitas yang mumpuni secara fisik, mental, kesehatan, intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas spiritual.⁷

Dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan penelitian terkait manajemen strategi yang diterapkan pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan hal krusial dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya, manajemen selalu berkaitan erat dengan tujuan, cara bekerja dan pemanfaatan sumber daya yang ada.⁸ Salah satu manajemen yang perlu dimiliki oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya adalah manajemen strategi.

⁵ Sumber Daya Manusia, Wikipedia, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia diakses pada 14 Desember 2020

⁶ Salim, Emil, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bina Aksara, 1996), h.35

⁷ Danim, Sudarman, *Transformasi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), h.44

⁸ Panglaykim, Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta : Ghalia Indo, 1991), h. 89.

Layaknya organisasi, Pondok pesantren yang merupakan suatu lembaga pun membutuhkan suatu manajemen strategi yang sesuai dan ampuh untuk mencapai sebuah tujuan. Dari beragamnya tujuan didirikannya pondok pesantren, penulis menemukan titik temu dalam percabangan tujuan-tujuan tersebut, yakni Dakwah Islamiyyah. Umumnya, tujuan yang ditemukan di setiap pesantren, selain Dakwah Islamiyyah adalah pembinaan terhadap para santri agar menjadi warga negara yang memiliki kepribadian seorang muslim haqiqi sesuai dengan ajaran dari agama Islam dalam segala lini kehidupan agar dapat menjadi sesosok individu yang berguna untuk nusa, bangsa, agama dan negara..⁹

Selaras dengan hal tersebut, usaha yang dilakukan oleh pondok pesantren dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah bervariasi, ada tiga aspek yang bisa dijadikan dasar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, yakni aqidah, akhlak, dan ibadah, tiga aspek tersebut merupakan aspek dasar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya di ranah pesantren.

Aqidah dapat diartikan sebagai kepercayaan dan keyakinan. Kepercayaan dalam agama Islam disebut dengan Iman, yang meliputi: iman kepada Allah, iman kepada para Malaikat Allah, iman kepada kitab-kitab Allah, iman kepada para Rasul Allah, iman kepada kepada hari akhir serta iman kepada takdir . Hal ini disebut juga sebagai rukun iman.¹⁰ Kebijakan yang diberikan pondok pesantren terhadap santrinya untuk meningkatkan kualitas aqidah mereka juga sangatlah bervariasi, seperti contohnya meningkatkan kualitas bacaan Al-qur'an mereka dan menjadikan santri-santrinya sebagai pribadi yang cinta kepada Al-Qur'an yang merupakan salah satu dari enam rukun iman bagi umat muslim.

⁹ Qomar, Mujamil, *Pesantren dan Transformasi Metodologis Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta : Erlangga, 2002), h. 6

¹⁰ Salih bin Fauzan bin Abdullah Al Fauzan, *Kitab Tauhid I*, (Jakarta : Yasayan Al-Sofwa, 2000), h.3

Akhlak merupakan tingkah laku seseorang baik secara lahiriah maupun batiniah, sama halnya seperti peningkatan aqidah, upaya yang dilakukan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas santri-santrinya juga sangatlah bervariasi, seperti contohnya menjadikan santri-santrinya menjadi individu yang sangat menghormati ustadz yang merupakan pengganti dari orangtua mereka ketika berada di pesantren.

Ibadah juga merupakan satu aspek yang sangat penting dalam peningkatan kualitas santri di pondok pesantren, salah satu kebijakan yang dilakukan pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas santri-santrinya adalah membiasakan mereka untuk shalat berjamaah dan tepat waktu.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang krusial dalam suatu manajemen. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Hal ini dikarenakan manusia memegang kendali penting terhadap keberhasilan suatu organisasi, meskipun kemajuan teknologi sudah mulai mengakusisi kerja-kerja manusia dalam segala aspek.¹¹

Pondok Pesantren Nurussalam Gunter adalah sebuah lembaga dakwah yang terus mencoba menciptakan generasi-generasi yang berkualitas. Upaya peningkatan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan upaya peningkatan santri-santri pondok pesantren. Oleh karena itu, pondok pesantren Nurussalam Gunter mengadakan kegiatan-kegiatan yang melatih diri untuk mengembangkan potensi-potensi yang terdapat disetiap santri-santrinya, hal ini dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yaitu terciptanya sumber daya manusia yang dan berkualitas.

¹¹ M.Nazar Almasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*, Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 19, no. 2, Edisi Juli-Desember 2016, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sejak berdirinya, yaitu pada tahun 2010, Pondok pesantren Nurussalam Gunter belum memiliki asrama sebagai tempat tinggal para santri. Awalnya, pondok pesantren ini adalah TPA tempat mengaji anak-anak disekitar daerah Gunung Terang, namun semakin hari jumlah santri semakin meningkat, hingga akhirnya dibentuklah pondok pesantren Nurussalam Gunter, yang kemudian menggunakan tenaga pengajar dari alumni Pondok Pesantren Darussalam Gontor. Namun karena terbatasnya biaya dan hal lain, pondok pesantren Nurussalam Gunter belum menyelesaikan pembangunan asramanya, dikarenakan hal tersebut, akhirnya para santri menimba ilmu di dua lembaga yang berbeda, yaitu belajar ilmu umum disekolah umum, dan ilmu agama di pondok pesantren.¹²

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait permasalahan ini, yaitu bagaimana manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas para santri-santrinya, penelitian ini akan terfokuskan kepada tiga aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia, yaitu terkait aqidah, akhlak, dan ibadah.

Dengan demikian, pesantren sebagai suatu lembaga dakwah yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat, dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada pesantren Nurussalam Gunter adalah dengan penerapan manajemen yang baik, baik manajemen strategi, manajemen hubungan masyarakat serta pemberdayaan tenaga-tenaga pengajar dengan kualitas yang baik dan ditempatkan pada bidang yang ditekuni, maka upaya untuk mencapai cita-cita untuk melahirkan santri yang berkualitas kiranya dapat terwujud khususnya pada santri pondok pesantren Nurussalam Gunter.

¹² Dokumen profil pondok pesantren Nurussalam Gunter.

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah membahas tentang manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda. Sedangkan Sub-Fokus dari penelitian ini adalah Aqidah, Akhlak, dan Ibadah.

D. Rumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang menjadi perhatian dari penelitian ini adalah bagaimana manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan secara teoritis maupun praktik adalah:

a. Manfaat secara teoritis

- 1) Untuk mengetahui bagaimana teori manajemen strategi dan teori manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren Nurussalam Gunter.
- 2) Hasil penelitian ini semoga dapat memberikan *khasanah* pengetahuan khususnya mengenai manajemen strategi dan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat secara praktis

- 1) Sebagai penyumbang pemikiran data keilmuan di bidang manajemen, khususnya manajemen strategi dan manajemen sumber daya manusia.

- 2) Manfaat bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian terdahulu, telah di temukan beberapa kajian terdahulu yang serupa dengan bahasan penelitian ini, yaitu terkait manajemen strategi dan sumber daya manusia, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Nurilah Zahirotin, 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta Tahun 2015-2017*. Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan dalam studi ini menggunakan metode pengumpulan data berupa metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data ialah metode analisis deskriptif-kualitatif. Hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia di lokasi penelitian didapat melalui kegiatan pelatihan dan *coaching*.

2. Enike Junisia, 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu*. Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Raden Intan Lampung.

Penelitian yang dilakukan dalam studi ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif. Hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui manajemen pengembangan sumber daya manusia di lokasi penelitian melalui pelatihan dan rekrutmen.

3. Ningsih, 2019, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*. Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sumatera Utara Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat penelitian melalui analisis SWOT terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dengan matriks IFAS dan EFAS dapat diidentifikasi faktor-faktor penting baik dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari peningkatan kinerja. Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah kualitatif-deskriptif dengan analisis SWOT. Hasil analisis didapat strategi pertumbuhan atau *growth oriented strategy*. Strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil kesempatan dan peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal.

Penelitian-penelitian tersebut merupakan penelitian yang setema namun memiliki perbedaan subjek dan objek yang diteliti. Hal ini jelas menunjukkan bahwa penelitian yang akan peneliti bahas pada penelitian ini belum pernah dibahas dalam sudut pandang yang sama. Hal ini tentu menjadi bahan pertimbangan khusus guna fokus dan konsentrasi dalam penelitian ini mencapai hasil yang diinginkan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu.¹³

¹³ Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2012), h. 8.

Agar penyusunan karya ilmiah ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan selesai dengan teknik penulisan ilmiah.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Apabila dilihat dari jenisnya, penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari lokasi atau lapangan.¹⁴ Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, aktivitas sosial dan lain-lain. Penelitian lapangan bisa dilakukan untuk memutuskan ke arah mana penelitiannya berdasarkan konteks.

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Nurussalam Gunter Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yaitu santri-santrinya. Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian secara langsung di pondok pesantren Nurussalam Gunter guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan terkait dengan fokus penelitian.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif (*Deskriptif Research*). Menurut Jalaluddin Rahmat, penelitian deskriptif tidak mencari atau menjelaskan hubungan tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, penelitian ini diajukan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang

¹⁴ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung : Madar Maju, 1996), h. 32.

melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari mereka untuk menentukan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.¹⁵

2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dimana data itu diperoleh, adapun sumber data yang ada pada penelitian ini adalah:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data yang baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain: observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner.¹⁶

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah berjumlah 184 orang, yang terdiri dari:

1. Pimpinan pondok pesantren Nurussalam Gunter berjumlah 1 orang.
2. Ustadz pondok pesantren Nurussalam Gunter berjumlah 7 orang.
3. Ustadzah pondok Pesantren Nurussalam Gunter berjumlah 6 orang.
4. Santri pondok pesantren Nurussalam Gunter berjumlah 170 orang.

¹⁵ Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung : Rosda Karya, 1984), h. 34.

¹⁶ Enny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makassar : Lembaga dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017), h. 110.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).¹⁷ Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, artikel, jurnal, dan lain-lain. Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui literature yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, adapun metode-metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Teknik Interview/wawancara

Metode interview adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam.¹⁸

Interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin, yaitu interview yang membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, pedoman interview berfungsi sebagai pengendali, jangan sampai proses interview kehilangan arah.

b. Teknik Observasi

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung kepada objek penelitian, untuk melihat lebih dekat kegiatan yang dilakukan.¹⁹

Dari bentuk observasi diatas, penulis akan mengamati fenomena yang ada dari objek yang diteliti, yaitu pondok pesantren Nurussalam Gunter,

¹⁷ Ibid., 111.

¹⁸ Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2008), h. 68.

¹⁹ Ridwan, *Metode Research*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004),h. 104.

kemudian mengamati peran pimpinan pondok pesantren beserta tenaga pengajar dalam mendidik santri pondok pesantren, kemudian menganalisa keadaan sebenarnya yang terjadi pada santri pondok pesantren Nurussalam Gunter. Dan observasi yang penulis lakukan adalah observasi partisipan, yaitu yang dilakukan dengan ikut serta pada saat kegiatan di lapangan.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁰ Teknik dokumentasi juga dapat diartikan sebagai teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani yaitu benda-benda tertulis, buku-buku, majalah, catatan harian, dan dokumen perusahaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan.²¹

Pada penelitian ini, dokumentasi yang ingin diperoleh oleh penulis adalah segala bentuk data dan dokumen yang terdapat pada pondok pesantren Nurussalam Gunter yang terkait dengan fokus penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif analisa data dilakukan dengan menyesuaikan pada fokus penelitian yaitu manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa Gunung Terang Kecamatan Kalianda kemudian melakukan pengaturan data secara logis dan sistematis.

²⁰ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h.82

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2002), h.114.

Analisa data dilakukan sejak awal peneliti terjun ke lapangan hingga pada akhir penelitian.²²

Setelah data sudah dikumpulkan, kegiatan selanjutnya yang dilakukan adalah menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, objek-objek, pola-pola dalam data. Dengan demikian laporan penelitian berisi kutipan-kutipan data untuk memberi penyajian laporan tersebut, data berasal dari naskah wawancara, catatan harian, dan dokumentasi.²³ Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisis data yang diperoleh selama penulisan, tentunya data yang dianalisis adalah data yang berkaitan dengan pokok bahasan dan harus diolah untuk menarik suatu kesimpulan.

Setelah data diolah dan diklasifikasikan, tahap selanjutnya data akan dianalisis dengan berpikir induktif, yaitu kesimpulan umum dapat ditarik dari serangkaian karakteristik khusus individu.

Pada tahap akhir penulisan ini, penulis menggunakan pemikiran deduktif untuk menarik kesimpulan, dimulai dengan pengetahuan umum yang digunakan untuk menilai peristiwa tertentu.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Sistematika penulisan tersusun atas beberapa bab-bab dan sub bab guna memudahkan penelitian ini.

Bab I : Pendahuluan. Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai penegasan Judul, alasan memilih judul, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat

²² Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), h.229.

²³ Ibid., 7.

penelitian, batasan penelitian, metode penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian teori. Pada bab ini akan di deskripsikan tentang teori-teori pendukung penelitian sesuai judul dari penelitian ini mengenai manajemen strategi dan sumber daya manusia di pondok pesantren/ lembaga pendidikan Islam.

Bab III : Kajian data. Dalam bab ini berisikan tentang deskripsi dan pemaparan dari data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi pondok pesantren dan segala objek penelitian di dalamnya.

Bab IV : Analisis. Dalam bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu penggabungan data dan teori yang telah tersusun dan terhimpun sehingga menjadi sebuah analisis ilmiah.

Bab kelima V : Kesimpulan. Yakni simpulan dari pembahasan pada penelitian ini, selain itu juga berisi kritik dan saran. Kritik dimaksudkan untuk memberi masukan pada kekurangan dalam penelitian ini. Saran dimaksudkan untuk perkembangan dari keilmuan menjurus dalam penelitian ini.

BAB II

MANAJEMEN STRATEGI DAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

A. Manajemen Strategi

1. Pengertian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.²⁴ Manajemen adalah suatu ilmu atau seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama.²⁵

Strategi secara etimologi, strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang artinya suatu usaha untuk mencapai suatu kemenangan. Secara terminologi, strategi dapat didefinisikan sebagai pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.²⁶

Secara Etimologi, manajemen strategi terdiri dari dua paduan kalimat; manajemen dan strategi. Menurut Christensen dalam bukunya *"Business Policy"* Secara terminologi, manajemen strategi dapat didefinisikan dari berbagai macam sudut pandang. Dari segi militer, strategi merupakan penempatan satuan-satuan atau kekuatan-kekuatan tentara untuk mengalahkan musuh. Dari segi politik, strategi dapat didefinisikan sebagai pengaturan

²⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2017), h.9

²⁵ Winda Sari, Marlina, *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan*, Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan, Vol 1, No 1, (Padang, Universitas Negeri Padang, 2012), Seri A

²⁶ Masitoh dan Iksmi Dewi, *Strategi pembelajaran*, (Jakarta: Departemen Agama RI, 2009), h. 37.

sumber-sumber nasional untuk mencapai tujuan nasional suatu negara. Sedangkan dari tinjauan ekonomi, strategi merupakan alokasi sumber-sumber yang sifatnya jarang atau terbatas.²⁷

Terdapat beragam pengertian terkait manajemen strategi, Menurut Pearch dan Robinson, manajemen strategi adalah kumpulan suatu tindakan yang dilakukan guna menghasilkan suatu rumusan (formulasi) serta pelaksanaan (implementasi) dari rencana-rencana yang telah dirancang guna mencapai tujuan dari suatu organisasi.²⁸

David mengatakan bahwa manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan untuk merumsukan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai obyektifnya.²⁹

Sedangkan Hunger dan Wheelen mendefinisikan manajemen strategi sebagai Serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja organisasi dalam jangka panjang.³⁰ Nawawi mengatakan bahwa Manajemen strategi adalah perencanaan berskala besar yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh dan ditetapkan sebagai keputusan pimpinan tertinggi, agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dalam usaha menghasilkan sesuatu yang berkualitas,

²⁷ Cristensen C. Roland, *Business Policy: Text and Cases*, (Homewood Illinois: Richard D Irwin, 1973) h. 107-108. Dalam R.A. Supriyono, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, (Jogjakarta: BPFE, 1996), h. 8.

²⁸ Jhon Pearce, Richard B. Robinson, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Bina Aksara, 1997), h. 20.

²⁹ Fred R. David, *Manajemen Strategis: Konsep*, (Jakarta: Prenhallindo. 2002), h. 5

³⁰ J. David Hunger, Thomas L.Wheelen, *Manajemen Strategis*, Terj. Julianto Agung, (Jogjakarta: ANDI, 2003), h. 4.

dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.³¹

Dari pengertian-pengertian yang cukup luas tersebut menunjukkan bahwa secara garis besar, manajemen strategi merupakan suatu sistem utuh yang memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan, saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama.

2. Urgensi Manajemen Strategi

Taufiqurrakhman di dalam bukunya yang berjudul manajemen strategik berpendapat bahwa ada beberapa manfaat yang diperoleh organisasi jika mereka menerapkan manajemen strategi, yaitu:

- a. Manajemen strategi setidaknya bisa mencegah terjadinya berbagai macam masalah di dalam maupun diluar organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi di dalam menghadapi sebuah masalah.
- b. Manajemen strategik bisa membuat kondisi atas penolakan terhadap suatu perubahan dapat berkurang.
- c. Manajemen Strategik membuat organisasi akan bisa melaksanakan seluruh aktivitas operasionalnya secara lebih efisien serta efektif.
- d. Keterlibatan tenaga kerja atau anggota organisasi terhadap perumusan strategi bisa memperbaiki pengertian anggota atas penghargaan sebuah produktivitas dalam tiap perencanaan strategi sehingga ujungnya bisa meningkatkan motivasi kerja dan rasa kebersamaan antar-anggota.
- e. Seluruh keputusan yang dijalankan oleh para manajer didalam organisasi cenderung lebih tepat, hal ini dikarenakan seluruhnya didasarkan pada perencanaan

³¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non profit Bidang Pemerintahan*, (Jogjakarta: UGM Press, 2007), h. 149.

yang sudah matang dan sudah memperhitungkan seluruh aspek yang terkait.

- f. Manajemen strategi akan membuat pihak manajemen organisasi akan menjadi bertambah peka terhadap ancaman yang bisa datang dari luar lingkungan organisasi.
- g. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditunjukkan bahwa organisasi yang mempergunakan konsep manajemen strategi lebih *profitable* dari pada organisasi yang tidak menerapkan manajemen strategi.
- h. Kegiatan kegiatan yang saling tumpang tindih akan berkurang.
- i. Manajemen strategi dapat membantu organisasi bisa dengan mudah beradaptasi pada perubahan perubahan yang terjadi, dan keengganan dari anggota lama untuk berubah bisa dikurangi.
- j. Manajemen strategi dapat mengidentifikasi keunggulan komparatif organisasi didalam lingkungan yang makin beresiko.
- k. Manajemen strategi memberikan arah organisasi jangka panjang yang jelas yang nanti akan dituju.
- l. Bisa membantu organisasi dalam menyusun strategi organisasi yang lebih baik dengan mempergunakan pendekatan yang jauh lebih sistematis, rasional, logis, rasional pada pilihan strategis.
- m. Mendatangkan laba.
- n. Meningkatkan kesadaran terhadap ancaman eksternal.
- o. Manajemen strategi bisa memberikan pemahaman yang lebih baik tentang strategi dari pesaing.
- p. Manajemen strategi dapat meningkatkan produktivitas.
- q. Manajemen strategi bisa membuat berkurangnya penolakan terhadap suatu perubahan.

- r. Manajemen strategi bisa memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan prestasi dan penghargaan.³²

3. Tahapan Manajemen Strategi

a. Formulasi Strategi (*Strategi Formulation*)

Strategi formulasi atau perumusan strategi adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir (aims) yang ingin dicapainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut.³³

Senada dengan hal diatas, Prim Masrokan menjelaskan bahwa formulasi strategi mencerminkan keinginan dan tujuan organisasi yang sesungguhnya. Dalam hal ini, organisasi harus merumuskan visi, misi, nilai, mencermati lingkungan internal dan eksternal, serta membuat kesimpulan analisis faktor internal dan eksternal.³⁴

Syaiful Sagala dalam buku "Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan", menegaskan bahwa terdapat lima langkah formulasi strategi yang harus dilakukan, yaitu:

- 1) Perumusan visi (*mission determination*)
Yaitu pencitraan bagaimana sekolah seharusnya bereksistensi
- 2) Asesmen lingkungan eksternal (*environmental external assessment*)
Yaitu mengakomodasi kebutuhan lingkungan akan mutu pendidikan yang dapat disediakan

³² Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*. (Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Prof. Moetopo Beragama, 2016), h. 69-70.

³³ Jhon Pearce, Richard B. Robinson, *Manajemen Strategik: Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian*, 53.

³⁴ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan; Konsep dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal, EPISTEME, Vol 3, No 2, (Tulungagung, PPs STAIN Tulungagung, 2008), h. 158

oleh sekolah.

- 3) Asesmen organisasi (*organization assessment*)
Yaitu merumuskan dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.
- 4) Perumusan tujuan khusus (*objective setting*)
Yaitu penjabaran dan pencapaian misi sekolah yang ditampakkan dalam tujuan sekolah dan tujuan tiap-tiap mata pelajaran.
- 5) Penentuan strategi (*strategi setting*)
Yaitu memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana, maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu.³⁵

Disisi lain, ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam menyusun rencana kinerja. Komponen untuk rencana kinerja menurut akdon meliputi:

- 1) Sasaran, indikator kinerja, dan target yang akan dicapai pada periode bersangkutan.
- 2) Program yang akan dilaksanakan.
- 3) Kegiatan, indikator kinerja dan target yang diharapkan dalam suatu kegiatan.³⁶

b. Implementasi Strategi (*Strategic Implementation*)

Setelah strategi utama dan sasaran jangka panjang ditetapkan, maka proses selanjutnya yang tidak kalah penting adalah mengimplementasikan strategi dalam bentuk tindakan. Hal ini dikarenakan manajemen strategi adalah proses yang

³⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 133

³⁶ Akdon, *Strategic Manajemenfor Educational Management ; Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*, (Bandung, ALFABETA, 2006), h. 84.

berkesinambungan. Dimulai dengan perumusan strategi, dilanjutkan dengan pelaksanaan dan kemudian bergerak ke arah peninjauan kembali dan penyempurnaan strategi.

Implementasi strategi menurut Hunger dan Wheelen adalah proses dimana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Lebih lanjut dijelaskan bahwa proses implementasi strategi mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan.³⁷

Syaiful Sagala menegaskan bahwa para manajer kini beralih ke tahap yang baru yakni menerjemahkan pemikiran strategik kedalam tindakan organisasi. Menurut ungkapan yang terkenal, mereka beralih dari "*merencanakan kerja mereka*" ke "*mengerjakan rencana mereka*" atau dengan kata lain dari formulasi strategi menuju implementasi strategi.³⁸

Pada dasarnya implementasi strategi adalah tindakan mengimplementasikan strategi yang telah disusun kedalam berbagai alokasi sumber daya secara optimal. Dengan kata lain, dalam mengimplementasikan strategi, digunakan formulasi strategi untuk membantu pembentukan tujuan-tujuan kinerja, alokasi dan prioritas sumber daya.³⁹

Prim Masrokan menegaskan bahwa implementasi strategi menggambarkan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi. Kegiatan ini merupakan lanjutan dari

³⁷ J. David Hunger, Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, 17.

³⁸ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*, 386.

³⁹ Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management*, 82-83.

formulasi strategi yang mempunyai beberapa prinsip kegiatan yaitu:

- 1) Analisis pilihan strategi dan kunci keberhasilan.
- 2) Penetapan tujuan, sasaran dan strategi (kebijakan, program dan kegiatan).
- 3) Sistem pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan yang harus dirumuskan dengan jelas berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴⁰

Agar proses implementasi program ini bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, harus ada sistem *controlling* yang tepat. *Top leader* harus mampu melaksanakan peran ini dengan sebaik mungkin. Serta didampingi oleh pelaksanaan pembinaan yang berdasarkan dari hasil catatan yang diperoleh selama melaksanakan fungsi *controlling*.⁴¹

c. Evaluasi Strategi (Pengawasan)

Evaluasi strategi adalah usaha-usaha untuk memonitoring hasil- hasil dari perumusan (formulasi) dan penerapan (implementasi) strategi. Termasuk di dalamnya mengukur kinerja organisasi, serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika memang dianggap perlu untuk dilakukan.⁴²

David Hunger dan L. Wheelen menegaskan bahwa walaupun evaluasi merupakan elemen terakhir dari manajemen strategik, namun dapat

⁴⁰ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, 158.

⁴¹ *Ibid.*, 158

⁴² Winardi Karshi Nisjar, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Mandar Maju, 1997), h. 86.

menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategik sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali. Agar evaluasi dapat berjalan dengan efektif, maka seorang manajer harus mendapatkan umpan balik yang jelas, tepat dan tidak biasa dari bawahannya yang ada dalam organisasi tersebut.⁴³

Fokus utama dalam evaluasi strategi adalah pengukuran dan penciptaan mekanisme umpan balik yang efektif. Pengukuran kinerja merupakan tahap yang penting untuk melihat dan mengevaluasi capaian atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sasaran pekerjaan tersebut.⁴⁴

Jika ditelaah lebih jauh, akdon memetakan evaluasi strategi menjadi tiga tahapan:

1) Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja meliputi:

- a) Kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing masing kelompok indikator kinerja kegiatan.⁴⁵
- b) Tingkat pencapaian sasaran yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana ditingkan dalam dokumen rencana kinerja.⁴⁶

⁴³ J. David Hunger, Thomas L.Wheelen, *Manajemen Strategis*, 19-20.

⁴⁴ Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management*, 84.

⁴⁵ *Ibid.*, 84

⁴⁶ Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management*, 84-85.

2) Analisis dan evaluasi kinerja

Analisis dan evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui *progress* realisasi kinerja yang dihasilkan, maupun kendala dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai sasaran kinerja. Analisis dan evaluasi ini dapat digunakan untuk melihat efisiensi, efektivitas, ekonomi maupun perbedaan kinerja.⁴⁷

3) Pelaporan.

Pelaporan adalah penyampaian perkembangan dan hasil usaha (kinerja), baik secara lisan atau tulisan maupun dengan komputer. Salah satu tujuan dilakukannya pelaporan adalah pelaksanaan akuntabilitas. Dengan adanya pelaporan ini diharapkan akan mampu mengkomunikasikan kepada *stakeholders* sejauh mana tujuan organisasi telah dilaksanakan.⁴⁸

Jauch dan Glueck menjelaskan bahwa proses manajemen strategik adalah cara dengan jalan mana para perencana strategi menentukan sasaran dan mengambil keputusan. Lebih jauh Akdon menjelaskan bahwa proses manajemen strategik merupakan implementasi dari strategi-strategi terpilih (merujuk pada sasaran dan pola pengambilan keputusan) serta biasanya berupa siklus yang cenderung berulang. Dengan kata lain proses manajemen strategik akan sangat bersifat kontekstual, dimensional yaitu sejalan dengan karakteristik organisasi yang menetapkan strategi-strategi tersebut.⁴⁹

⁴⁷ Ibid., 85

⁴⁸ Ibid., 85

⁴⁹ Ibid, 85-86

B. Sumber Daya Manusia (SDM)

Eksistensi bangsa Indonesia ditengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pemantapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.⁵⁰

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dan penting yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat melakukan kegiatan sumber daya manusia di dalam maupun di luar perusahaan dengan baik dan benar. Cara untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai kompetensi inti adalah dengan menarik, mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme, dan kemampuan khusus, membiayai pelatihan mereka dan memberikan kompensasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain.⁵¹

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Dalam konteks ini, harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat.⁵²

Eman Suherman menyepakati pendapat Ahmad Tohardi yang menyimpulkan bahwa sumber daya manususia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya

⁵⁰ Jimmly Ash-Shidiqie (eds), *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan* (Bandung: Mizan, 1996), h. 9.

⁵¹ Robert I. Mathis, Jhon H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 45

⁵² Moeljanto Tjokrowinoto, *Pembangunan Dilema dan Tantangan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), h. 28.

yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan.⁵³

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Husein Umar merupakan sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang diinginkan oleh sebuah lembaga atau organisasi guna mencapai tujuan bersama.⁵⁴

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern itu.⁵⁵

Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti: rekrutment tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Manajemen sumber daya manusia pada akhir-akhir ini

⁵³ Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.3

⁵⁴ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 3.

⁵⁵ Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, , Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 2

merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, loka karya dan sejenisnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.⁵⁶

Ada begitu banyak pengertian manajemen sumber daya manusia menurut pendapat beberapa pakar dan ahli terkemuka di bidangnya. Mengutip Hall T. Douglas dan Goodale G. James dalam tulisannya, kedua karib ini menyatakan bahwa: *“Human Resource Management is the proses through hican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it’s goals”*⁵⁷

Dalam terjemahan bebas, peneliti mengartikan kutipan tersebut diatas sebagai: “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi

⁵⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 1

⁵⁷ Hall T. Douglas, Goodale G James, *Human Resources Management: Strategy, Design and Impelementation*, , (Glenview: Scott Foresman and Company, 1986), h. 6.

tujuannya.”

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.⁵⁸

Menurut Bashir Barthos, manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada awal 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁵⁹

Menurut Amin Idjaja Tunggal, manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.⁶⁰

Menurut T. Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁶¹

Dari berbagai macam pendapat diatas, dapat disimpulkan secara garis besar bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran

⁵⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 21

⁵⁹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1990), h. 1

⁶⁰ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 250

⁶¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 4

perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.⁶²

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.⁶³

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumberdaya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

⁶⁴

⁶² Sofyandi Herman , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: Graha Ilmu, 2008), h.7

⁶³ *Ibid.*, h.7

⁶⁴ *Ibid.*, h.7

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁶⁵

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menyusun rencana secara lebih baik dalam hal-hal yang menjadi lingkup pekerjaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya.⁶⁶

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan-keperluan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk suatu periode waktu yang pasti dan menentukan bagaimana keperluan-keperluan ini dapat terpenuhi.⁶⁷

⁶⁵ *Ibid.*, h. 7-8

⁶⁶ Justine T. Sirait, *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h.18

⁶⁷ John Westerman, Pauline Donoghue, *pengelolaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1989), h.196

Fokus perhatian perencanaan sumber daya manusia ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen yang lebih menjamin bahwa bagi organisasi yang tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat.⁶⁸

b. Pengorganisasian

Setelah program-program di susun dan di tetapkan, perlu di bentuk organisasi yang akan melaksanakan program-program tadi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh karena itu manajer personal harus membentuk satu organisasi dengan merancang struktur yang menggambarkan hubungan antara tugas-tugas antar pegawai dan antar faktor-faktor fisik.⁶⁹

c. Pengarahan

Disebut juga dengan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif.⁷⁰

d. Pengendalian

Kegiatan-kegiatan yang biasa di lakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan di samping itu juga koreksi-koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang di laksanakan.⁷¹

⁶⁸ M. Manullang, *Manajemen personalia*, (Jogjakarta: Gajah Mada University Press, 2006), h. 2

⁶⁹ Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 5

⁷⁰ *Ibid.*, h. 5

⁷¹ *Ibid.*, h. 5

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.⁷² Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan peningkatan kualitas sumber daya manusia terhadap 3 aspek, yaitu aqidah, akhlak, dan ibadah.

a. Aqidah

Aqidah berasal dari bahasa Arab yang diambil dari kata dasar '*aqada ya'qidu 'aqdan aqidatan*' yang berarti ikatan atau perjanjian. Artinya sesuatu yang menjadi tempat hati yang mana hati terikat kepadanya.⁷³ Adapun tujuan dari aqidah sendiri antara lain adalah:

- 1) Memupuk dan mengembangkan potensi-potensi ketuhanan yang ada sejak lahir.
- 2) Menjaga manusia dari kemusyrikan.
- 3) Menghindari diri dari pengaruh akal yang menyesatkan.⁷⁴

⁷² Djaelany Haluty, *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas*, Jurnal Irfany, Vol 10, No 1, (IAIN Gorontalo, 20014)

⁷³ A.Zainuddin, M.Jamhari, *Akidah dan Ibadah*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), h.49

⁷⁴ Dr.Rosihon Anwar, M.Ag, *Akidah Akhlak*, (Bandung: Pustaka Setia, 2008), h.16

Aqidah yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah aqidah terkait Ilahiyat (berhubungan dengan Allah SWT), Nubuwat (berhubungan dengan Nabi dan Rasul), dan Ruhaniyat (berhubungan dengan alam metafisik, seperti malaikat, jin, iblis, dan sebagainya).

b. Akhlak

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata akhlak berarti budi pekerti atau kelakuan.⁷⁵ Kata akhlak lebih besar dari pada moral atau etika yang sering dipakai dalam bahasa Indonesia sebab akhlak mencakup segi-segi kejiwaan dan tingkah laku seseorang baik secara lahiriah maupun batiniah.⁷⁶ Adapun akhlak yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah akhlak terhadap Allah SWT, akhlak terhadap sesama manusia, dan akhlak terhadap alam.

c. Ibadah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata ibadah berarti perbuatan untuk menyatakan bakti kepada Allah SWT yang didasari ketaatan mengerjakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.⁷⁷ Islam tidak membataskan ruang lingkup ibadah kepada sudut-sudut tertentu saja. Seluruh kehidupan manusia adalah medan amal dan persediaan bekal bagi para mukmin sebelum mereka kembali bertemu Allah di hari pembalasan

⁷⁵ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia online*, dapat diakses di <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/akhlak> diakses pada 16 Januari 2020

⁷⁶ A.Zainuddin, Muhammad Jamhari, *Al-Islam 2, Muamalah dan Akhlak*, (Bandung: CV.Pustaka Setia, 1999), h.73

⁷⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia online*, dapat diakses di <http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/ibadah> diakses pada 16 Januari 2020

nanti. Islam mempunyai keistimewaan dengan menjadikan seluruh kegiatan manusia sebagai ibadah apabila ia diniatkan dengan penuh ikhlas karena Allah untuk mencapai keridhoan-Nya serta dikerjakan menurut cara-cara yang disyariatkan oleh Allah SWT.⁷⁸

⁷⁸ Dr.Yusuf Qardhawi, *Konsep ibadah dalam Islam*, (Bandung: Mizan, 2001), h.67

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang manajemen strategi pondok pesantren Nurussalam Gunter, Kalianda, Lampung Selatan dalam hal manajemen strategi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka dalam BAB ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada penerapan manajemen di Pondok Pesantren Nurussalam Gunter dalam memanajemen pesantren guna meningkatkan sumberdaya manusia berupa: 1) Perencanaan, dalam tahapan ini, perencanaan telah berjalan sedikit demi sedikit sebagaimana dari fungsi manajemen, yaitu dengan merancang program dan kebijakan yang menunjang tercapainya tujuan pondok pesantren Nurussalam Gunter. 2) Pengorganisasian, dalam tahapan ini, pengorganisasian telah berjalan sebagaimana dari fungsi manajemen. Hal ini dapat terlihat dari pembagian program dan penempatan SDM di bidang dan lokasi yang tepat sesuai keahliannya. 3) Pelaksanaan, dalam tahapan ini, pelaksanaan program kegiatan pesantren telah berjalan sebagaimana dari fungsi manajemen. Hal ini dapat terlihat dari terealisasinya penerapan sistem pesantren dengan akulturasi dan sedikit modifikasi menjadi sebuah lembaga pendidikan semi pesantren, penggunaan kurikulum formal dan nonformal, manajemen keuangan pesantren serta menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar pesantren. 4) Pengawasan, dalam tahapan ini, pengawasan dapat dianalisis melalui indikator terkait program-program yang telah atau belum terlaksana atau sejauh mana pelaksanaan tugas-tugas yang telah dilaksanakan oleh para pelaksana tugas tersebut. 5) Evaluasi, pada tahap akhir dalam memanajemen Pesantren Nurussalam,

evaluasi dilakukan secara berkala mulai dari harian, mingguan, bulanan dan tahunan.

2. Dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, Pondok Pesantren Nurussalam Gunter melakukan tiga strategi: 1) Kaderisasi, hal ini merupakan satu dari sekian banyak strategi yang hingga kini masih berjalan sebagai realisasi dari upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia di Pondok Pesantren Nurussalam Gunter. 2) Penugasan dalam kegiatan, penugasan di terapkan oleh pondok pesantren Nurussalam Gunter guna melatih mental santri, dan mengajarkan santri akan rasa tanggung jawab, dan melatih santri menjadi seorang pemimpin. 3) Teladan, kiai adalah sosok figur yang menjadi sentral figure di Nurussalam. Keteladanan yang di contohkan oleh Kyai Musafa di Pondok Pesantren Nurussalam Gunung Terang berupa: Keihlasan, Kesederhanaa, Kemadirian dan Ukhuwah Islamiyyah.
3. Tantangan yang ada Pondok Pesantren Nurussalam Gunung Terang dalam meningkatkan sumberdaya manusia adalah kurangnya sarana dan prasarana dan kuantitas santri yang masih minim. Peluang yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nurussalam Gunter adalah kaulitias Asatidz yang mumpuni dan mimimnya lembaga pendidikan Islami di area sekitaran Pondok Pesantren Nurussalam Gunung Terang.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari data wawancara yang peneliti lakukan kepada narasumber dan juga berdasarkan simpulan penelitian yang telah disajikan, peneliti menyarankan:

1. Pondok pesantren Nurussalam Gunter diharapkan mampu mengelola keuangan dan administrasi yang ada secara lebih optimal.
2. Pondok pesantren Nurussalam Gunter diharapkan mampu membangun relasi atau kerjasama dengan sekolah non-pesantren (SD, SMP, SMA) guna pengoptimalan program peningkatan kualitas sumber daya manusia ketika santri berada di luar pondok pesantren.
3. Pondok pesantren Nurussalam Gunter perlu memikirkan kesejahteraan yang diberikan kepada para *Asatidz* supaya tidak mengurangi rasa keikhlasan para *Asatidz* dalam membantu pondok pesantren mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan visi misi yang ada.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

A.Zainuddin, Muhammad Jamhari, *Al-Islam 2, Muamalah dan Akhlak*. Bandung: CV.Pustaka Setia. 1999.

Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berfikir Strategik*. Jakarta : Binarupa Aksara. 1996.

Akdon, *Strategic Manajemen for Educational Management : Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2006.

Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta. 1993.

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 1990.

Danim, Sudarman, *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 1996.

Eman Suherman, *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia*. Bandung : Alfabeta. 2012.

Enny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar : Lembaga dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017.

Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2003.

Fred R.David, Forest R.David, *Manajemen Strategik*. Jakarta : Salemba Empat. 2016.

Fred R. David, *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta : Prenhallindo. 2002.

- Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non profit Bidang Pemerintahan*. Jogjakarta: UGM Press. 2007.
- Hall T. Douglas, Goodale G James, *Human Resources Management: Strategy, Design and Impelementation*. Glenview : Scott Foresman and Company. 1986.
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persana.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1998.
- Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya. 2008
- J. David Hungler, Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, Ter. Julianto Agung. Yogyakarta : ANDI. 2003.
- Jalaluddin Rahmat, *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Rosda Karya. 1984.
- Jhon Pearce, Richard B. Robinson, *Manajemen Strategi: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Bina Aksara. 1997.
- Jimmly Ash-Shidiqie, *Sumber Daya Manusia untuk Indonesia Masa Depan*. Bandung: Mizan. 1996.
- John Westerman, Pauline Donoghue, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1989.
- Justine T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Social*. Bandung : Madar Maju. 1996).

- M. Manullang, *Manajemen Personalia*. Jogjakarta: Gajah Mada University Press. 2006.
- Masitoh dan Laksmi dewi, *Strategi pembelajaran*, Jakarta: Departemen Agama RI. 2009.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara. 2017.
- Moeljanto Tjokrowinoto, *Pembangunan Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1995.
- Panglaykim, Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indo. 1991.
- Qomar, Mujamil, *Pesantren dan Transformasi Metodologis Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta : Erlangga. 2002.
- R.A. Supriyono, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*. Jogjakarta: BPFE. 1996.
- Ridwan, *Metode Research*. Jakarta : Rineka Cipta. 2004.
- Robert I. Mathis, Jhon H. Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Rosihon Anwar, M.Ag, *Akidah Akhlak*, Bandung : Pustaka Setia. 2008.
- Salih bin Fauzan bin Abdullah Al Fauzan, *Kitab Tauhid*. Jakarta : Yayasan Al-Sofwa. 2000.
- Salim, Emil, *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara. 1996.
- Sofyandi Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Graha Ilmu. 2008.

- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta. 2003.
- Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta. 2012.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitati*., Bandung : Alfabeta. 2009
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta. 2002.
- Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. 2001.
- Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Prof. Moetopo Beragama. 2016.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005.
- Winardi Karshi Nisjar, *Manajemen Strategik*. Bandung : Mandar Maju. 1997.
- Yusuf Qardhawi, *Konsep ibadah dalam Islam*. Bandung : Mizan. 2001.

Jurnal

- Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan; Konsep dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal, EPISTEME, Vol 3, No 2,. Tulungagung. PPs STAIN Tulungagung. 2008.

Djaelany Haluty, *Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas*. Jurnal Irfany, Vol 10, No 1. Gorontalo. IAIN Gorontalo. 20014.

M.Nazar Almasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Kutubkhanah : Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 19, no. Edisi Juli-Desember. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

Winda Sari, Marlini, *Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan*, Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan, Vol 1, No 1, Padang. Universitas Negeri Padang, 2012. Seri A

Web

Sumber Daya Manusia adalah, Wikipedia,
https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Pengertian Akhlak Kamus Besar Bahasa Indonesia online, dapat diakses di
<http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/akhlak>

Departemenj Pendidikan dan Kebudayaan,Pengertian Ibadah Kamus Besar Bahasa Indonesia online, dapat diakses di
<http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/ibadah>

Dokumentasi pondok pesantren Nurussalam Gunter.